

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

Els acomiadaments en els concursos.

El Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó ha tingut l'oportunitat de pronunciar-se recentment respecte d'aquells casos on, després d'haver-se pactat les condicions per a realitzar acomiadaments col·lectius en el marc d'una empresa en concurs, ens trobem amb demandes d'acomiadament individuals contra l'acció de l'acomiadament.

La conclusió ha estat clara. No és possible donar cobertura a tals situacions ja que, de contrari, ens estariem situant davant d'un cas de discriminació per a la resta de treballadors que s'han acollit a les condicions marcades pel concurs i que, posteriorment, no han interposat cap acció front l'acomiadament.

Però és més, si fos possible interposar accions individuals d'acomiadament, ja no tindria cap sentit intentar pactar un expedient de caràcter col·lectiu, on s'acostuma a superar el límit legal d'indemnitzar amb 20 dies per any treballat.

La indemnització per acomiadament.

El Tribunal Suprem, en Sala General, ha establert que la indemnització que l'empresa hagués pogut oferir al treballador en el moment de l'acomiadament, no és vinculant a l'hora de poder defensar en l'acte de judici la procedència del mateix, si el treballador no va acceptar dita quantitat econòmica.

Aquest criteri té un benefici clau, i és que l'empresari pugui arribar a estalviar-se la indemnització econòmica que va oferir en un primer moment si finalment pot demostrar que l'acomiadament és procedent. Aquesta Sentència ve a reafirmar la dictada per la Sala Social del Tribunal Suprem el passat dia 18 de desembre de 2009, en unificació de doctrina.

La sentència recull la posició de què si el treballador refusa l'oferta feta per l'empresa en el moment inicial en què es reconeix la improcedència, el que



no es pot esperar és que dit oferiment es mantingui al llarg del procediment judicial en iguals condicions.

No obstant, la sentència recull un vot particular signat per cinc magistrats, l'opinió dels quals és que si es presenta una demanda judicial, únicament cabrà discutir determinats aspectes del mateix però la quantitat oferida al treballador genera una legítima confiança, anant al judici amb el convenciment de què la improcedència de l'acomiadament no és discutible. A partir d'aquí, caldrà veure com es pronuncia la jurisprudència al respecte en sentències futures.

Previsió oficial de l'IPC: 2%.



El Tribunal Suprem ha considerat acreditada la previsió oficial de l'IPC en un 2% ja que tal oficialitat, creu, es dona en incloure's en qualsevol document que tingui la consideració de "caràcter governamental".

Aquesta decisió es pren en el marc d'altres decisions anteriors dictades per l'Audiència Nacional en el marc de conflictes relatius a la revisió dels ascensos salarials on, fins i tot, es va aportar un informe de la secretaria general de Pressupostos i Despeses del Ministeri d'Economia en el qual es conclouia que el govern "*no tenia establerta una previsió oficial de l'IPC*".

Així doncs, el Tribunal Suprem ha decidit donar una major importància a la *realitat legislativa*.

El reingrés del treballador en excedència voluntària.

El passat dia 21 de gener de 2010, el Tribunal Suprem va dictar Sentència en unificació de doctrina respecte del dret expectant que té un treballador que està gaudint d'una excedència voluntària al reingrés al seu lloc de treball. I és que tal reingrés de forma immediata, tan sols serà possible si el seu lloc de treball, o similar, està disponible. Tal disponibilitat però, no serà possible si s'ha cobert amb un nou contracte de treball o s'ha amortitzat perquè l'empresari ha decidit reassignar les tasques de tal lloc de treball a altres treballadors de l'empresa.

El Tribunal arriba a dita conclusió per varis motius. En primer lloc deixa clar que en el cas d'una excedència voluntària, el que hi ha és un "*interès personal o professional del treballador excedent*" de deixar l'empresa durant determinat temps. El que mai ha de comportar dita situació és que es conservi un lloc de treball a costa de l'estabilitat en l'ocupació del treballador que l'estigui substituint o de la pròpia empresa, perquè en cap cas el dret al

reingrés és un "*dret incondicional que pugui exercitar-se de manera immediata*".

L'acomiadament procedent d'afiliats sindicals.

La llibertat d'expressió no es tracta d'un dret absolut respecte de qui l'exerceixi, sinó que alhora comporta deures i responsabilitats. És a dir, els afiliats sindicals no poden emparar-se en el mateix per a menysprear a l'empresari vulnerant la seva reputació i honor, així com tampoc el d'altres treballadors de l'empresa. En tal cas, si es dóna un acomiadament disciplinari fruit d'aquesta conducta, aquest serà ratificat per la justícia sense opció a què es consideri una vulneració dels seus drets fonamentals.

Aquesta és la posició que ha adoptat el Tribunal Europeu de Drets Humans en una Sentència del passat dia 8 de desembre de 2009, en la qual dilucidava respecte d'una conducta com la descrita en el marc d'una empresa espanyola del sector de l'alimentació.

La fonamentació jurídica és que la Constitució, sota la rúbrica del dret a la llibertat d'expressió, no empara el dret a l'insult, ni les expressions vexatòries, les quals, siguin ofensives, ignominioses i impertinents. Per tant doncs, es resol a favor de la procedència de l'acomiadament.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Del termini de la baixa per maternitat.



paternitat.

A principis de mes, la Comissió de Drets de la Dona del Parlament Europeu va elaborar un informe el qual aposta per ampliar el termini mínim que s'estableix per a la baixa de maternitat, el qual, avui dia, és de catorze setmanes. Així mateix, preveu també que es pugui establir un termini de com a mínim dues setmanes, en el cas de la baixa de

L'objectiu és evitar les situacions en les quals s'ha d'escollir entre la família o la carrera professional.

Microcrèdits per a recolzar l'ocupació.

La Unió Europea ha aprovat la creació d'un mecanisme que facilitarà la concessió de 100 milions d'euros en préstecs per als desocupats que decideixin iniciar un negoci.

Aquest instrument es preveu que permeti la concessió de fins a 45.000 microcrèdits de 25.000 euros, amb l'objectiu de recolzar les iniciatives empresarials dels desocupats i de les PIMES (petites i mitjanes empreses) ja existents.

ACTUALITAT NORMATIVA.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquest mes de març ha estat especialment significatiu respecte de la normativa en relació a la Inspecció de Treball i Seguretat Social. I és que, tal i com es preveia, ha tingut lloc el traspàs de competències de l'Estat a favor de la Generalitat de Catalunya, el qual s'ha plasmat en diferents normes les quals passem tot seguit a referenciar i comentar breument.

En primer lloc, va veure la llum el Reial Decret 206/2010, de 26 de febrer, sobre traspàs de funcions i serveis a la Generalitat de Catalunya, en matèria de Funció Pública Inspectora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

En aquest es recull clarament que, en virtut dels articles 149.1.7 i 149.1.18 de la Constitució Espanyola, en relació amb l'article 170.1 i 2 de l'Estatut de Catalunya, entre d'altres, es traspassen les funcions de serveis a la Generalitat de Catalunya en matèria de Funció Pública Inspectora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, quedant traspassades les funcions, serveis, mitjans personals i els crèdits pressupostaris.

Posteriorment, es publica el Decret 25/2010, de 2 de març, d'organització i estructura de la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya. Bàsicament, dita norma s'emmarca en l'exercici de la capacitat autoorganitzativa de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, en congruència amb les característiques de la funció inspectora, materialitzant-se en l'Agència Catalana d'Inspecció de Treball. Com a aspectes rellevants destaquen els següents:

- Es configura la Inspecció de Treball de Catalunya,
- Es preveu la Direcció General de la Inspecció de Treball i,
- Recull els recursos de la Inspecció de Treball i Seguretat Social traspassats de l'Administració General de l'Estat a la Generalitat de Catalunya.

Finalment, es va publicar el Conveni de col·laboració entre el Ministeri de Treball i Immigració i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en matèria d'organització i funcionament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a Catalunya, mitjançant Resolució de 5 de març de 2010 i publicada al Butlletí Oficial de l'Estat en data 9 de març de 2010.

Modificació del Reglament de l'IVA.

Com a conseqüència de la reforma de la Llei de l'IVA introduïda per la transposició de diferents directives comunitàries, el Reial Decret 192/2010 modifica el reglament de l'impost.

Les reformes més rellevants són:

- a) L'establiment d'un nou sistema de **finestreta única** per a que els empresaris i professionals comunitaris no establerts al territori d'aplicació de l'impost puguin sol·licitar la devolució de les quotes suportades.
- b) La revisió del contingut i terminis de presentació del **model 349**, en el que ara (a més dels béns) s'hauran d'incloure les prestacions i adquisicions intracomunitàries de serveis. La presentació serà mensual si la suma d'entregues de béns i prestacions de serveis supera els 100.000 euros trimestrals (50.000 a partir del 2012). Si no supera aquests límits serà trimestral.

Normativa prevenció.

S'ha publicat el Reial Decret 337/2010, de 19 de març, pel què es modifiquen el Reial Decret 39/1197, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció; el Reial Decret 1109/2007, de 24 d'agost, pel què es desenvolupa la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció i el Reial Decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel què s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en obres de construcció.

L'objectiu del Reial Decret és donar resposta a les adaptacions necessàries a l'ordenament jurídic pel què fa als objectius fixats per l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut al Treball en el període de 2007 a 2012.

Les modificacions van encaminades, la majoria, al Reglament de Serveis de Prevenció, les quals podem distingir en dos grups:

- a) Facilitar el compliment de la normativa.
- b) Millorar la qualitat i eficàcia dels sistemes de prevenció de riscos laborals.

Respecte el primer punt, la tendència és aconseguir un major i més eficaç compliment de la normativa en les empreses. Una mesura és, per exemple, permetent a les empreses de fins a 50 treballadors que no desenvolupin les

activitats previstes a l'Annex I del Reglament referenciat, dur a terme una simplificació del Pla de prevenció, sempre que això no signifiqui una disminució en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors. Un segon mecanisme és tenir un procés simplificat d'auditoria i, en tercer lloc, que l'empresari pugui assumir de forma personal el desenvolupament de l'activitat preventiva en empreses que tinguin de 6 a 10 treballadors.

Del segon punt, destacar que el Reial Decret incideix en aspectes tals com:

- Augmentar el nivell de fortalesa del sistema de prevenció de riscos laborals, constituint un marc jurídic sòlid per a qui opera en aquest sector.
- Afavorir l'augment de la qualitat del servei prestat per les entitats especialitzades.
- Definició i aclariment dels requisits dels serveis de prevenció mancomunats.
- Millora en el tractament de la informació de les entitats especialitzades, permetent un millor coneixement de les dades per les autoritats i els ciutadans.

Mínims i Màxims en la Dependència.

El passat dissabte dia 27 de març de 2010 van publicar-se dues normes en relació a l'Autonomia i Atenció a la Dependència. En primer lloc, parlem del Reial Decret 373/2010, de 26 de març, el qual estableix el nivell mínim de protecció garantit als subjectes beneficiaris del Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència en l'exercici de 2010.

Es preveu un increment del 1% d'acord amb l'IPREM establert a la Llei 26/2009, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2010 i l'entrada en vigor es preveu amb efectes retroactius de l'1 de gener de 2010.

Les quanties són les següents:

Grau i nivell	Mínim de protecció garantit
Grau III Gran dependència, nivell 2	266,57 €
Grau III Gran dependència, nivell 1	181,26 €
Grau II Dependència Severa, nivell 2	103,02 €
Grau II Dependència Severa, nivell 1	70,70 €

En segon lloc, es publica el Reial Decret 374/2010, de 26 de març, sobre les prestacions econòmiques de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència per a l'exercici 2010.

L'objectiu d'aquesta segona norma és el de preveure les quanties màximes de les prestacions econòmiques que es podran percebre en casos de ser subjecte beneficiari de les mateixes. Aquestes són les següents i, com en el cas anterior, amb efectes retroactius al passat dia 1 de gener de 2010:

Grau i nivell	Prestació vinculada al servei	Prestació per cures a l'entorn familiar		Prestació d'assistència personal
Grau III nivell 2	833,96 €	520,69 €	833,96 €	833,96 €
Grau III nivell 1	625,47 €	416,98 €	625,47 €	625,47 €
Grau II nivell 2	462,18 €	337,25 €	462,18 €	
Grau II nivell 1	401,20 €	300,90 €	401,20 €	

ELS PROFESSIONALS DE BUFET VALLBÉ, AQUEST MES A...

- "XXI JORNADES CATALANES DE DRET SOCIAL". Assistència de l'**Alfredo Bayón** com a oient de tals jornades organitzades a l'ICAB per l'Associació Catalana de Iuslaboralistes, col·laborant el Consell General del Poder Judicial. (11/03/2010 i 12/03/2010)
- "EL MEU PRIMER PROCEDIMENT D'ACOMIADAMENT OBJECTIU". Assistència de l'**Alfredo Bayón** i **Daniel Cubero** com a ponents de la referenciada conferència a l'ICAB. (16/03/2010 i 23/03/2010)
- "X EDICIÓ DEL MESTRATGE EN DIRECCIÓ D'INSTITUCIONS SANITÀRIES" (CÀTEDRA DE GESTIÓ, DIRECCIÓ I ADMINISTRACIÓ SANITÀRIES, UAB). Assistència del **Paco Carretero** com a ponent en les sessions del 23, 24 i 25 de març.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.